

LES GRANDS GROUPES ENGAGÉS EN FAVEUR DE LA PARITÉ

L'ÉGALITÉ AVANCE PAS À PAS

Depuis quelques années, des entreprises de premier plan, telles Safran ou Air Liquide, s'emploient à favoriser la mixité à travers la signature d'accords et en menant des actions d'envergure.

En France, que dit la loi en matière de parité dans les entreprises ? Dans les textes, la discrimination à l'embauche est interdite. Mais dans les faits, l'égalité est loin d'être au rendez-vous. Des entreprises de premier plan se mobilisent pour pallier cette situation ubuesque. Le groupe industriel Safran se mobilise en faveur de la mixité. « Dans un monde d'ingénieurs traditionnellement masculin et alors même que les femmes ne représentent en France que 17 % des effectifs des écoles d'ingénieur, nous comptons aujourd'hui plus de 25 % de femmes dans nos rangs. Nous sommes conscients de l'atout que représente la mixité des équipes. En matière d'innovation, de management comme d'excellence opérationnelle, l'expérience nous a montré que donner plus de place aux femmes était un gage de performance pour un grand groupe industriel comme le nôtre », déclare Francis Baeny, directeur des relations sociales de Safran. Le groupe a signé des accords sur l'égalité hommes-femmes qui se traduisent de manière concrète en matière d'égalité de traitement au niveau de l'accès à l'emploi, de la rémunération et de l'évolution de carrière.

Valoriser la place des femmes

Des actions visant à faciliter la conciliation vie privée-vie professionnelle ont également été mises en place, avec par



Le groupe Safran s'est engagé à appliquer une stricte parité, autant en termes de rémunération que d'évolution de carrière.

exemple des mesures d'accompagnement à la maternité. Pour attirer les profils féminins, le groupe s'est associé à des initiatives externes destinées à promouvoir les métiers de l'industrie et à valoriser la place des femmes dans l'entreprise. Notamment en s'investissant dans la création du réseau « Women in Engineering » lancé il y a

deux ans lors du Salon de l'aéronautique et de l'espace du Bourget. Ce réseau réunit des dirigeantes internationales du monde de l'ingénierie et doit contribuer à renforcer l'attractivité du secteur. Safran s'est associé aux « Trophées des femmes de l'industrie » lancés en 2012 par le magazine *L'usine nouvelle*. Il récompense une innovation

de premier plan. Enfin, Safran participe tous les ans au « Women's Forum for the Economy and Society », organisé à Deauville. Des salariées du groupe viennent y débattre et échanger lors d'ateliers et de tables rondes. Les modèles féminins ont une importance capitale pour susciter des carrières et ainsi changer la donne. •

3 QUESTIONS À... KARINE BOISSY-ROUSSEAU, directrice grande industrie France, Air Liquide



«IL FAUT APPRENDRE À NE PAS RESTER EN RETRAIT»

La parité est-elle un levier de performance ?

Je crois à la valeur d'avoir différents angles de vue au sein d'une équipe. C'est là que la diversité apporte toute sa valeur : non seulement diversité des genres mais aussi diversité des formations, des parcours, des origines, des expériences, des générations. Chez Air Liquide, nous pensons que l'égalité entre hommes et femmes est un point essentiel dans l'expression de cette diversité. Depuis plusieurs années, Air Liquide a mis en place un plan d'action

global : entre 2003 et 2014, le pourcentage de femmes parmi les ingénieurs et cadres est passé de 14 % à 28 %.

Quelles mesures pour y parvenir ?

L'entreprise m'a offert des opportunités de progression professionnelle, même lorsque j'ai eu des enfants. J'invite les entreprises à avoir une gestion de carrière moins linéaire et à maintenir la projection du potentiel des individus même dans ces périodes. Chez Air Liquide, un programme de sensibilisation et d'échanges sur les bénéfices induits

de la mixité est organisé depuis 2007 à destination des managers.

Comment sensibiliser les générations futures ?

J'ai eu la chance de rencontrer des personnes qui m'ont dit : « Tu peux le faire. » Les femmes doivent apprendre à se mettre en avant et à ne pas rester en retrait. Je crois à la valeur d'une forme de modèle qui se met en place lorsque dans une entreprise plusieurs postes clefs sont occupés par des femmes : si « elles » peuvent, alors « je » peux.